

(機関設計) 機関設計の重要性



株式会社はどのように機関を設計するとよいか

私たちは、株式を公開しない会社として設立を考えています。公開会社でない会社の機関設計には、どのようなパターンがありますか。また、参考に、公開会社の機関設計のパターンも教えてください。



平成18年5月施行の新会社法では、一定の制約はありますが、それぞれの会社が、原則として自由に機関設計をすることができるようになりました。株式会社では、最低限、株主総会と取締役の設置が必要となります。

公開会社でない会社（非公開会社）



では、その他の機関である取締役会、会計参与、監査役、監査役会、会計監査人、三委員会の設置は、任意となります。

しかし、大会社とそれ以外の会社（中小会社）の差異によって特定の機関の設置が義務づけられたり、それぞれの機関を設置することによって、他の機関を設置しなければならない義務が生じてきます。公開会社のパターンと合わせて、詳しくは後掲表をご参照ください。

会社の区分

- (1) 公開会社と非公開会社の区別
会社法では、公開会社を「その発

行する全部又は一部の株式の内容として譲渡による当該株式の取得について株式会社の承認を要する旨の定款の定めを設けていない株式会社をいう。」と規定しています。ちなみに、公開会社でも、一部の種類株式について、譲渡制限を設けることができます。

非公開会社について、規定している条文はありませんが、「公開会社でない会社」という表記方法をとっていることから、公開会社の規定を反対に解釈して、発行するすべての種類の株式について株式の譲渡に、株式会社の承認を要するという旨の定款を定めている会社であるといえます。

(2) 大会社と中小会社の区別

大会社とそれ以外の会社（中小会社）は、資産規模の差によって、区別されます。大会社は、資本金が5億円以上、もしくは負債が200億円以上の会社をいい、それ以外の会社が中小会社となります。

非公開会社の機関設計

非公開会社では、従前の有限会社のように、任意に取締役会や監査役を設置できるように、機関の選択が柔軟になっています。

小規模オーナー会社のように役員に

なる人材の確保が困難であったり、選任することによって給与などの手当を負担しなければならないなどの負担を少なく済むように、非公開会社では、取締役が1人のみの会社も認められています。

また、監査役を設置する場合、監査役の業務範囲を会計監査に限定することも可能です。権限や責任が軽減され、選任しやすく考えられています。

中小会社においても、三委員会を設置することは、可能です。その場合には、監査役ではなく、会計監査人を設置することになります。

なお、会計参与は、いずれの機関においても設置することは可能です。

公開会社の機関設計

公開会社では、株主総会・取締役以外に、取締役会を設置することが必要です。取締役会を設置した場合、他の機関として、監査役（監査役会を含みます。）または三委員会・執行役のいずれかを設置することが必要となります。

〈参考となる法令など〉

会社法2条、326条、327条、328条、389条

機関設計のパターン

		大会社 (会計監査人設置義務)	中小会社
公開会社	取締役会設置義務	取締役会 監査役会 会計監査人	取締役会 監査役会 会計監査人
			取締役会 監査役会
			取締役会 監査役 会計監査人
			取締役会 監査役
		取締役会 三委員会 会計監査人	取締役会 三委員会 会計監査人
非公開会社	取締役会設置	取締役会 監査役会 会計監査人	取締役会 監査役会 会計監査人
			取締役会 監査役会
		取締役会 監査役 会計監査人	取締役会 監査役 会計監査人
			取締役会 監査役
		取締役会	取締役会
			取締役会 三委員会 会計監査人
	取締役会非設置	監査役 会計監査人	監査役 会計監査人
			監査役 (任意)

会社六法五五

※会計参与はいずれのパターンも設置は任意
 非公開会社で会計参与を設置した場合は、監査役をおく必要はありません。
 委員会設置会社は、監査役をおくことができません。

四〇二ノ二

(就業規則)



就業規則は小規模事業所でも作成するののか

当社は、食品加工業を営んでおり、従業員は事務職、作業職を合わせて13名です。

先頃、当社のような小規模事業所でも就業規則の作成が必要と聞きましたが、いかがでしょうか。



労働基準法では、常時10人以上の労働者を雇用する事業所では就業規則を作成し、労働基準監督署長あてに届け出なければならないこととされていますから、あなたの会社には就業規則の作成義務があります。



就業規則とは

就業規則とは、従業員が就業上遵守すべき職場規律および労働条件等に関する事項を明確に規定し、すべての従業員に統一的・画一的に適用される規範として、使用者がその権限と責任のもとに作成するものです。

就業規則の作成義務

就業規則については、労働基準法89条において「常時10人以上の労働者を使用する使用者」は、労働条件等の事項について「就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない」と定められています。ここでいう労働者には、

社員・本工・準社員はもちろん、臨時工・試用工・パートタイマーなども含まれます。

作成義務とその理由

労使の権利義務関係、特に労働条件は、労働契約によって決まることはもちろんですが、その内容は、労働基準法に定める法定労働条件を下回ることはできません。

このようなことから、労働基準法では、同法に定める労働基準の確保および労働条件の明確化を図る目的で、労働条件等を明文化すること、すなわち、事業主に対して就業規則の作成を義務づけています。そして、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者（監督または管理の地位にある者でなく、協定等をする者を選出することを明らかにして行われる投票などの方法で選出された者をいいます。）の意見を聴き、その意見を記載した書面を添えて、労働基準監督署長に届け出ることでなっています。

常時10人以上の労働者を使用する

ところで、労働基準法89条でいう「常

時10人以上を使用する」とは、常態として10人以上の労働者を使用していることをいい、一時的に7人とか8人になることがあっても、年間を通じてそのほとんどが10人以上の労働者を使用している場合には、「常時10人以上の労働者を使用」していることになります。

また、一時的な繁忙期に10人以上の労働者を使用することがあっても、年間を通じてそのほとんどが7～8人あるときは「常時10人以上の労働者を使用」していることにはなりません。

就業規則の効力

労働契約は、労働者と使用者が合意することによって成立しますが、使用者が合理的な労働条件を定めている就業規則を労働者に周知させていた場合には、就業規則で定める労働条件が労働契約の内容となります。

就業規則で定める基準を下回る労働条件を内容とする労働契約、例えば、就業規則に定められた賃金より低い賃金などについては、就業規則で定める基準に達しない部分のみ無効となり、無効となった部分は、就業規則で定める基準に従うこととなります。反対に、就業規則で定める基準以上の労働条件を定める労働契約については、個別の労働契約を有効として取り扱うこととなります。

作成義務に違反した場合

さて、ご質問の場合、現在13名の従業員を使用しているとのことですが、上記のように常態として10人以上の労働者を使用しているのであれば、労働基準法の定めに従って、就業規則を作成しなければなりません。

この就業規則作成義務に違反した場合には、刑事上の制裁として30万円以下の罰金を科せられることとなります。



10人未満の事業場

このように常時10人以上の従業員を使用する事業場では、「就業規則」を作成することが法律上義務づけられていますが、これより従業員数が少ない事業場でも、労働時間や賃金をはじめ、人事・サービス規律など、従業員の労働条件や待遇の基準を明確にし、万一問題が起き

ても合理的に解決できるようにするため、就業規則をつくっておくことが望ましいでしょう。

ことに、昭和62年法律99号により労働時間の短縮を中心として労働基準法が改正され、労働時間や休日の仕組みによっては、従業員数が常時10人に満たない事業場であっても、労働時間について規則で明記することが法律上必要になっています。

なお、改正労働基準法が平成22年4月から施行されているため、改正に伴う就業規則の見直しが必要となりますが、この改正のうち、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引上げ・代替休暇の付与に関する規定は中小企業については、施行後3年間適用が猶予されます。

また、参考のため、末尾に厚生労働省が公表している「モデル就業規則(平成25年3月)」の条項部分を掲載しました。それぞれの記載事項の説明については、後掲「就業規則に記載すべき事項」の末尾に全文を掲載していますので、そちらをご覧ください。

《参考となる法令など》

労基法89条、90条、120条、附則138

条、平20法89改正附則3条1項

労働契約法7条、12条

労働契約法の施行について（平24・

8・10基発0810第2号）

最判昭43・12・25判時542・14

最判昭61・3・13訟月32・12・2739

最判平3・11・28判時1404・35

育児・介護休業法平21法65改正附則

2条

[モデル就業規則](例)

就業規則

第1章 総則

(目的)

第1条 この就業規則（以下「規則」という。）は、労働基準法（以下「労基法」という。）第89条に基づき、_____株式会社の労働者の就業に関する事項を定めるものである。

2 この規則に定めた事項のほか、就業に関する事項については、労基法その他の法令の定めによる。

(適用範囲)

第2条 この規則は、_____株式会社の労働者に適用する。

2 パートタイム労働者の就業に関する事項については、別に定めるところによる。

3 前項については、別に定める規則に定めのない事項は、この規則を適用する。

(規則の遵守)

第3条 会社は、この規則に定める労働条件により、労働者に就業させる義務を負う。また、労働者は、この規則を遵守しなければならない。

第2章 採用、異動等

(採用手続)

第4条 会社は、入社を希望する者の中から選考試験を行い、これに合格した者を採用する。

(採用時の提出書類)

第5条 労働者として採用された者は、採用された日から____週間以内に次の書類を提出しなければならない。

- ① 履歴書
- ② 住民票記載事項証明書
- ③ 自動車運転免許証の写し（ただし、自動車運転免許証を有する場合に限る。）
- ④ 資格証明書の写し（ただし、何らかの資格証明書を有する場合に限る。）
- ⑤ その他会社が指定するもの

2 前項の定めにより提出した書類の記載事項に変更を生じたときは、速やかに書面で会社に変更事項を届け出なければならない。

(試用期間)

第6条 労働者として新たに採用した者については、採用した日から__か月間を試用期間とする。

- 2 前項について、会社が特に認めたときは、この期間を短縮し、又は設けないことがある。
- 3 試用期間中に労働者として不適格と認めた者は、解雇することがある。ただし、入社後14日を経過した者については、第47条第2項に定める手続によって行う。
- 4 試用期間は、勤続年数に通算する。

(労働条件の明示)

第7条 会社は、労働者を採用するとき、採用時の賃金、就業場所、従事する業務、労働時間、休日、その他の労働条件を記した労働条件通知書及びこの規則を交付して労働条件を明示するものとする。

(人事異動)

第8条 会社は、業務上必要がある場合に、労働者に対して就業する場所及び従事する業務の変更を命ずることがある。

- 2 会社は、業務上必要がある場合に、労働者を在籍のまま関係会社へ出向させることがある。
- 3 前2項の場合、労働者は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

(休 職)

第9条 労働者が、次のいずれかに該当するときは、所定の期間休職とする。

- ① 業務外の傷病による欠勤が__か月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないとき _____年以内
- ② 前号のほか、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき
必要な期間

- 2 休職期間中に休職事由が消滅したときは、原則として元の職務に復帰させる。ただし、元の職務に復帰させることが困難又は不適當な場合には、他の職務に就かせることがある。
- 3 第1項第1号により休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

第3章 服務規律

(服 務)

第10条 労働者は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、会社の指示命令に従い、職務能率の向上及び職場秩序の維持に努めなければならない。

(遵守事項)

(従業員の責任)

Q

会社が支払った賠償金を従業員に請求できるか

当社は、従業員Aが業務中に自動車事故を起こしたため、その被害者に多額の賠償金を支払いました。事故を起こした直接の当事者はAですから、Aに当社の支払った賠償金を請求しようと思っていますが、できるでしょうか。



A

民法では、会社が被害者に対して使用者責任にもとづく損害賠償義務を履行した場合、その不法行為をなした

従業員に求償できる旨を規定しています。

しかし、ご質問の自動車事故における従業員Aの過失の程度、労働条件などの諸般の事情によっては、Aに対する求償権の行使の全部または一部が制限される可能性が極めて強いといえます。

求償権の制限

民法715条3項では、被用者(従業員)が事業の執行につき第三者に与えた損害を使用者責任にもとづき使用者が賠償したときは、その使用者は被用者に



対して求償権を行使できる旨の規定をしています。

しかし、会社は事業の運営により利益をあげているにもかかわらず、いつたん事故が発生したときはその損失をすべて従業員に負担させるというのは公平に反するとの認識から、求償権の行使を制限しようとする考え方が提唱されるようになりました。

求償権の制限に関する考え方はいくつかありますが、主なものには次のものがあります。

- ① 会社が従業員に求償をなすことは信義則に反し権利の濫用であるとするもの
- ② 過失相殺の理論の適用により求償権に妥当な制限を加えるべきであるとするもの
- ③ 会社・従業員の共同不法行為の問題として相互にどれだけの負担部分があるかにより求償の認められる範囲を決定すべきであるとするもの

裁判例の動向

また、裁判例においても、「営利目的で事故発生の危険を包含した事業活動を行う企業は、あらかじめ危険の具体化の可能性を計算した上で損害の分散、軽減の措置をとっておくべきであるし、また、事業運営により多大の収益をあげるに伴う危険を自ら負担すべ

きである」という認識のもとに、会社の求償権行使を制限する方向にあります。

求償範囲の決定にあたりしんしやくされる事情

裁判所が求償権の行使を制限すべきかどうか、また、どの程度制限すべきかを判断する際にしんしやくすべき事情として示したのものには、次のものがあります。

- ① その事業の性格・規模・施設の状況
 - ② 被用者の業務内容・労働条件・勤務態度
 - ③ 加害行為の態様
 - ④ 加害行為の予防や損失の分散についての使用者の配慮の程度
 - ⑤ その他諸般の事情
- 会社の求償権がどの程度制限される



かは、これらの諸要素を勘案した上でケース・バイ・ケースで判断されることとなります。

ご質問の場合

では、求償範囲を決定するにあたりしんしやくされる事情の主な点につき、ご質問の場合に即して説明しましょう。

(1) 加害行為における従業員の過失の程度

第三者に対する加害行為の際の従業員Aの過失の程度は、最も重要な事情の1つです。過失が軽度なほど求償権は制限されることとなります。

(2) 労働条件

従業員Aの労働条件も、求償権行使を許すかどうか判断する際必ずしんしやくされる事情となります。従業員の賃金の低廉、労務の過酷さといった事情は、従業員が自己において危険を負担するに十分な待遇を受けていないとして、求償権を制限する方向に働きます。

(3) 会社の指揮監督など

会社側に従業員Aに対する指揮監督上の過失はなかつたか、自動車運転を従業員Aに命じたことにつき人選上の誤りはなかつたか、などの点も考慮されることとなります。

(4) 任意保険加入の有無

自動車運送業者などその業務の遂行上当然に事故の発生が予測される企業は、あらかじめ任意保険に加入して事故が発生した場合の損害の軽減をはかる措置を講じておくべきだと考えられます。多くの裁判例も、任意保険加入を怠っていた使用者が事故発生による損害のすべてを被用者に求めるのは公平でないと判示しています。



＜参考となる法令など＞

民法715条

最判昭51・7・8民集30・7・689